

Compte rendu de la réunion d'information des salariés d'AXA CS & MATRIX
28 juin 2018

1. **Déménagement vers Java**

Point d'avancement incluant les dernières informations données par la Direction au CHSCT du 27 juin.

✚ **Logistique et organisation**

- Casiers en forme de L avec une penderie et des rayons, dimensions L40 x P50 x H 170cm. Un casier attribué à chacun, on pourra l'ouvrir avec le nouveau badge. Il y aura possibilité de changer pour prendre un autre casier avec le badge. Nous n'avons toujours pas de précision sur la façon de transporter ses affaires (à minima écran, clavier, souris, casque) du casier jusqu'au poste de travail. La direction avait évoqué un panier à anse ou un sac à dos. L'UDPA-UNSA a demandé un sac à roulettes, pour moins de pénibilité, et nous réitérerons notre demande.
- Le carton d'effets personnels pour le déménagement : ses dimensions ne sont pas connues mais le déménageur doit proposer un format qui rentrera dans les casiers.
- Le badge, fabriqué à partir notamment des photos qui doivent être prises d'ici au 9 juillet, sera remis à l'arrivée à Java et permettra l'accès à l'immeuble, au casier et au restaurant d'entreprise. Pour les absents (congrés, maternité ...) il sera possible de le faire au retour dans des délais à priori rapides. Votre question, à savoir quand solder son badge auprès de l'actuelle cantine et quand rendre son badge, sera relayée. Et aussi comment accéder à son casier pour les salariés n'ayant pas pu faire leur badge.
- Les badgeuses seront installées dans le hall de l'immeuble et à côté du RIE.
- Les équipes d'accueil seront renforcées après les week-ends de déménagement, pour orienter les salariés au mieux vers leur casier et leur secteur. Nous allons demander l'étalement des retours par service ou secteur.
- Il y aura 4 fontaines à eau par étage (espaces co-working, lounge).
- Les règles de vie ne sont pas encore finalisées, notamment le temps d'occupation des postes de travail, le nettoyage des postes lorsqu'on les quitte, l'utilisation et le nettoyage des espaces communs (lounge, réfrigérateurs ...).
- 4,75 m² par poste de travail hors salles de réunions et espaces communs, c'est très serré et bien inférieur aux normes AFNOR et à toutes les préconisations (INRS notamment) ; nous avons réagi à cela mais la direction affirme que c'est correct.
- En attente de réponse : les horaires du site, la description des prestations : restaurant, ménage, accueil, sécurité, salle de sport, éventuelle conciergerie...

✚ **Informatique et paperless**

- Toujours pas d'aménagement des plages et amplitudes horaires, en particulier pour les badgeants.
- Suite à notre demande les ordinateurs portables pourront être fixés au poste à l'aide des cadenas. Nous allons demander concrètement comment les fixer de façon rapide et sûre.
- Nous demanderons une démonstration du système de boîtier pour connecter les portables, et qu'il y ait une assistance renforcée pour aider les salariés à brancher leurs ordinateurs (par exemple des codes couleurs différents pour les câbles du clavier, du chargeur ...).
- Autre info que nous avons oubliée pendant la réunion : les filtres de confidentialité pour les ordinateurs portables sont disponibles au kiosk IT. Pour les filtres destinés aux écrans 24" des postes de travail, il faudra voir avec le kiosk IT au cas par cas.
- Le système de réservation des salles s'appelle Fidélio, est couplé avec Outlook et devrait être opérationnel dans la 2e quinzaine de juillet. La direction va communiquer un mémo et un tutoriel à l'ensemble des salariés.
- Suite à vos questions, nous allons demander à la Direction de communiquer précisément la liste des équipements informatiques que l'on doit emporter à son domicile en quittant le site actuel.

- Le discours tenu à certains est qu'on aurait le droit de faire revenir les dossiers non numérisés depuis le site de St-Lubin une seule fois en raison du coût, nous allons voir ce point lors d'un prochain CHSCT.

Un certain nombre d'équipements et aménagements pourront être demandés après l'installation dans les locaux. La direction ayant affirmé que les espaces seront entièrement modulables, cela devrait permettre de supprimer des salles de réunion pour desserrer les postes de travail.

Sur tous les points en attente, des CHSCT supplémentaires devraient se réunir en juillet.

2. **Rachat de XL**

- Nous avons posé lors du CE du 22 juin et à Thomas Buberl au Comité Européen qui s'est tenu dans la même semaine les questions fondamentales pour notre avenir :
 - Quels sont les 4 calendriers de l'intégration d'XL : juridique, organisationnel, géographique, social ?
 - Quel est le business plan pour la nouvelle entité et sur quels éléments de valorisation de XL est-il fondé ? Où sera situé le siège de cette entité ?
 - La constitution des futurs organigrammes est semble-t-il déjà très avancée. Nous vous demandons dès maintenant quels sont les impacts sur l'emploi et les effectifs d'AXA CS & Matrix France.
 - La nouvelle structure restera-t-elle au sein de la RSG (très important pour les acquis sociaux fondamentaux et si besoin le reclassement au sein du groupe en France) ?
 - Si la nouvelle entité en France ne pouvait pas intégrer la totalité des salariés d'AXA CS & Matrix France, quelles sont les garanties que l'entreprise donne pour les collègues qui rejoindraient l'international ?

Et voici en résumé les réponses apportées :

Autant Thomas Buberl que notre Direction ont indiqué qu'il est trop tôt pour consulter les représentants des salariés, qu'il faut attendre le closing (finalisation du rachat). "Le processus est bien géré mais on est moins avancés sur la partie sociale. On est en train de voir comment traiter l'appétit de risque qui est différent dans les deux sociétés, on réfléchit à la prochaine étape de l'organisation. Il y a davantage de responsables de XL dans les groupes de travail : c'est assez naturel car XL est une entreprise qui a 15 M USD de CA contre les 3 M d'AXA CS, donc il faut trouver les bons équilibres et on veut prendre le meilleur des 2 côtés. Le Comité Européen sera aussi consulté. Pour le tuilage (périmètres se recoupant), pas de problème au UK mais France, Allemagne, Suisse et dans une moindre mesure Italie et Espagne sont à étudier de près. Pour AXA CS c'est Doina Palici qui suit le sujet".

Nous avons expliqué que les syndicats n'ont pas de baguette magique, que notre rôle est avant tout d'obtenir des informations le plus tôt possible, surtout si des emplois sont impactés. Nous ne le savons pas à ce jour, il n'y a donc pas lieu de se faire peur inutilement. Mais le fait de poser des questions pertinentes et sans relâche montre à la Direction que nous agissons et négocierons si jamais il y avait des problèmes pour l'emploi. Et nous ne voulons pas être prévenus la veille pour le lendemain comme cela vient de se produire chez AXA IM, même si les situations des deux sociétés ne sont pas identiques.

Enfin nous avons rappelé à tous que nous avons des résultats tout à fait honorables et que les salariés d'AXA CS & Matrix sont des professionnels compétents et reconnus. Le groupe XL est moins bien noté qu'AXA CS et il faut donc garder confiance.

Nous pensons avoir davantage d'informations au CE du 25 juillet ou à la rentrée et nous reviendrons vers vous à cette occasion.